

Carlos Prieto

Flexibilidad e (in)seguridad
o precariedad en el empleo:
relación y problema



La ría de Bilbao, 1909. Darío de Regoyos y Valdés.

A partir de los años ochenta se inicia un proceso general de crisis y transformación de los Estados del Bienestar y, por tanto, de la norma salarial de empleo, según la cuál el trabajo había de ser «seguro, estable, a tiempo completo, adecuadamente retribuido y con derechos sociales reconocidos». El final de la norma salarial de empleo será el comienzo de los intentos de implantación de una nueva norma, la de la flexibilidad, y de la aparición en la escena del problema social de la «precariedad laboral». Pero si cada país tuvo su norma salarial, cada país tendrá también su propia «precariedad», y de ahí el problema de tratarla por medio de medidas comunes y universales (flexiguridad).

DE LA (IN)SEGURIDAD EN EL EMPLEO A LA PRECARIEDAD LABORAL¹

LA Comisión Europea ha hecho (o pretende hacer) de la flexiguridad una de las paredes maestras de su política de empleo. Sin duda alguna, esta decisión no ha sido tomada sólo porque se considere que con su puesta en práctica podrían compaginarse, como si se tratase de una cuestión puramente técnica, dos aspectos clave de las relaciones de empleo difícilmente conciliables: uno de ellos, el de la flexibilidad en la movilización productiva de la fuerza de trabajo, que conducida por las empresas redundaría en beneficio de éstas (y se supone que, a través de ellas, de la economía en su conjunto); y el otro, el de la seguridad en el empleo, que favorecería a los trabajadores. Y puede pensarse que no es así, porque con frecuencia la Comisión relaciona la cuestión de la «calidad del empleo» —la seguridad es una dimensión central de la misma— con el de la «cohesión social» (recuérdese el Consejo Lisboa de 2000) y el objetivo de la «cohesión social» tiene más de político que de estrictamente económico. Ahora bien, abordar el problema de la seguridad/inseguridad laboral en función de su conexión con la cuestión política de la cohesión social significa que lo que se tiene *in mente* no es sólo el tema puntual de la seguridad/inseguridad del empleo, sino otro más profundo, complejo y polivalente del que forma parte, y que no es otro que la llamada *precariedad laboral*.

Lo que quisiera mostrar aquí es que, si con el objetivo de lograr la seguridad en el empleo para todos los trabajadores lo que se pretende, en último término, es liberarlos no ya de la inseguridad sino de la precariedad laboral, no parece que sea nada fácil lograrlo sólo por la vía de la flexiguridad. Y la razón es bastante simple, como señalan todos los investigadores sociales que se han ocupado del tema: la precariedad laboral es un fenómeno complejo que, en

¹ Una primera versión y más reducida de este artículo fue presentada en las Jornadas sobre «El Futuro de Trabajo», organizadas por Fausto Miguélez, QUIT-Universidad Autónoma de Barcelona y patrocinadas por la Caixa de Sabadell. Se celebraron en Sabadell en septiembre de 2007.

modo alguno, puede reducirse a una sola dimensión (por más que la referida a la seguridad sea siempre una de sus dimensiones centrales) y que tiene profundas raíces en el orden y momento socioeconómico actual. A la precariedad laboral, a su complejidad y a su multidimensionalidad quisiera referirme, con el objeto de situar el problema social de la seguridad laboral en el contexto que le da sentido y, más allá de ella, el de la flexiguridad.

LA «PRECARIEDAD LABORAL», UN CONCEPTO DE CONTORNOS INCIERTOS Y VARIADOS

Cuando se intenta abordar el problema de la precariedad laboral, la primera dificultad que surge es la de su propia definición. Con ella nos pasa algo parecido a lo que decía San Agustín que nos pasa al hablar del tiempo. Si nadie nos pregunta qué es, todos sabemos en qué consiste, pero si alguien nos lo pregunta no sabemos responder. Cuando en los años 80 emerge el problema de la precariedad laboral en varios países europeos, cual si se tratara de un problema social nuevo, hubo investigadores sociales que creyeron poder delimitar su contenido y precisar su significado con cierta «claridad y distinción». Un ejemplo de ello es el de Rodgers G., uno de los autores más citados sobre este punto, que, en 1989, la define como sigue: «el concepto de precariedad implica inestabilidad, falta de protección, inseguridad y vulnerabilidad social y económica. Todo esto, añade, no elimina la ambigüedad; un trabajo inestable no necesariamente tiene que ser precario. Lo que identifica a los trabajos precarios es una combinación de estos factores» (Rodgers G, 1992: 19). Bien —o, al menos, bastante— claro. Y, sin embargo, casi veinte años después, para muchos investigadores el concepto de precariedad laboral sigue siendo un concepto «fuzzy», «vaporoso» (Düll, 2003).

La ambivalencia, la «vaporosidad» del término de «precariedad laboral» no debe causar sorpresa entre investigadores sociales. En tanto que categoría cognitiva es uno de esos conceptos científicos (tan frecuentes en ciencias sociales) que, referidos a uno u otro componente del orden social en el que nos movemos, operan a un mismo tiempo en un plano bifronte: por un lado, es utilizada en el mundo de los expertos y científicos sociales con el fin de hacer inteligible y explicable un determinado fenómeno social, y en este caso su contenido debe ser delimitado con «claridad y precisión»; por otro, es usada en sus intercambios lingüísticos por la gente común y para hacerlo no necesita ser tan rigurosa. Sucede, además, que cuando los «profanos» se sirven de estas categorías cognitivas lo hacen como si fueran una moneda con doble cara: con el mismo término y sin tener que hacerlo expreso *designan*, por un lado, un deter-

minado hecho social y, por otro, lo *valoran*. Es decir, que con este tipo de términos la gente (o si se quiere, los trabajadores) a la vez denota y connota; y, además, para ellos la valoración cuenta más que la denotación. Es lo que pasa con la categoría de precariedad laboral: designa una realidad socio-laboral que habla de incertidumbres y carencias y, a la vez, la valora críticamente. Los sindicatos, actores clave de lo social en nuestras sociedades, operan en este punto de un modo semejante, al menos, en los países del sur de Europa: ellos hablan —y mucho— en la actualidad de precariedad laboral, pero lo hacen, ante todo, porque la valoran negativamente.

El problema en este punto para los científicos sociales es que, por más que nos empeñemos, nunca logramos vernos totalmente libres —yo diría que afortunadamente— del efecto contaminador producido por el uso profano bifuncional (denotación y valoración) de esas categorías que ellos también utilizan. Su utilización se vuelve aún más compleja cuando se observa que la práctica científica sigue/debe seguir en el uso de sus conceptos pautas de universalidad, que la colocan por encima de toda frontera política y cultural, y no sucede nada igual en el intercambio comunicativo «profano»; las categorías cognitivas de uso común son siempre «provincianas» y ello hace que su significado difiera de una sociedad a otra y de un momento histórico a otro. La contaminación del significado de las categorías científicas por el uso que se las da en el ámbito profano es un fenómeno que, por lo demás, señalan y reconocen expresamente algunos estudios e investigaciones sobre la precariedad laboral: «The perception of “precarious employment” is imbedded in the ideological and political discourse of a country, its actual national regulatory and institutional context and its production mode» (Düll, 2003: 3).

He ahí la primera dificultad a la hora de abordar el problema de la «(in)seguridad» en el empleo: el de la ambigüedad y ambivalencia del su significado como componente de la ambigüedad y ambivalencia del significado de «precariedad laboral», y que se ve complicado por su variedad y diversificación internacional. Esta variación llega a tal extremo que en unos países, como Francia y España, el concepto tiene una gran presencia social, política y científica, mientras que en otros, como en el Reino Unido o en Alemania, apenas se recurre a él (Düll, 2003: 31).

No podemos, sin embargo, conformarnos con subrayar el carácter difuso y variado del significado de precariedad laboral. Hemos de aproximarnos a su comprensión con el objeto de entender, con el mayor fundamento posible, toda la densidad y dificultad del problema.

LOS FUNDAMENTOS DE LA DIVERSIDAD DE SIGNIFICADOS Y DE LA COMPLEJIDAD DE LA PRECARIEDAD LABORAL

La diversidad, societal y científica, de significados de la precariedad laboral que se observa tiene su origen en la distinta configuración social que llegó a alcanzar en cada país la «sociedad salarial» en los años setenta, y que fue el resultado no sólo del entramado particular de fuerzas y actores sociolaborales presentes y actuantes en cada país en un momento dado, sino también de su peculiar historia anterior. Los argumentos para hacer visible y entendible esa diversidad, junto con su ambivalencia y complejidad, tienen que ver con aspectos y dimensiones claves de aquellas configuraciones sociales.

(Como la cuestión de fondo sobre la que reflexionamos es la precariedad laboral, y aunque no entremos a discutir y ofrecer una definición precisa, sí debemos explicitar los atributos genéricos que la definen como fenómeno social. Entendemos aquí —y por ahora— por precariedad laboral o por *precarios* todos aquellos empleos o situaciones de empleo de carácter incierto y escasa remuneración que pueden favorecer la precariedad social —consistente, a su vez, en la incertidumbre y escasez de recursos para hacer frente desde el presente a cualquier proyecto de vida futuro— entre los trabajadores afectados en un contexto social en el que se considera que una «vida digna» y un «trabajo digno²» requieren la posibilidad de poder controlar mínimamente el futuro laboral desde las condiciones ofrecidas por el presente).

El final de la norma social de empleo fordista (o norma salarial de empleo)

Como se ve, en la definición que acabamos de dar de precariedad laboral se ha hecho referencia a la valoración que se hace del empleo en términos de «dignidad». Ahora bien, si es así, lo primero que habrá que tener en cuenta es que el juicio acerca de la dignidad o indignidad de un empleo tiene que ver no sólo con regulaciones sociales, sino también con normas sociales o, más precisamente, con la regulación del empleo y de las relaciones de empleo por medio de normas sociales. Desde este punto de vista, hay un común —aunque diferenciado, una vez más— a todas las sociedades europeas en esa etapa de la historia de las relaciones de empleo, que casi todos llaman fordista —y algunos

² Preferimos el término «digno» en lugar del de «decente» que utiliza con profusión en la actualidad la OIT, porque tiene su uso en el seno de la clase trabajadora española y tiene una larga historia que nos remonta hasta los orígenes mismos del movimiento obrero.

salarial—, que se inicia (aproximadamente) en la década que sigue a la Segunda Guerra Mundial y concluye (aproximadamente) en la segunda mitad de la década de los setenta del siglo pasado, y que en el caso español empezaría con el inicio de la transición política y concluiría en 1982/84 (Prieto, 2002). Ese rasgo consiste en que todas las sociedades democráticas del momento apostaron por un orden social en el que la actividad de trabajo (asalariado) y la figura del trabajador (asalariado) habían de gozar de una gran centralidad social y política. Y esa centralidad tomó cuerpo en un conjunto de reglas y prácticas que componen lo que hoy suele denominarse «*norma social de empleo fordista*» (o «*norma salarial del empleo*»). Según ésta, el trabajo era/había de ser «seguro, estable, a tiempo completo, adecuadamente retribuido y con derechos sociales reconocidos» (en este sentido España con su Estatuto de los Trabajadores de 1980 es casi un caso paradigmático). Cada país europeo construyó e hizo efectiva esa norma siguiendo pautas diferentes, pero buscando el mismo objetivo. Ahí es donde está el origen de la diversa configuración de los Estados del Bienestar, de sus diversos «modelos».

Cuando a partir de mediados de los años ochenta se inicia un proceso general de crisis y transformación de esos Estados del Bienestar y, por tanto, de la norma salarial de empleo, ningún país —en particular los sindicatos y los propios trabajadores— se olvida de ella: durante largos años aquella norma se mantendrá como referente del «buen empleo» (Bouffartigue, 1999). El final de la norma salarial de empleo será el comienzo de los intentos de implantación de una nueva norma, la de la flexibilidad, y de la aparición en la escena del problema social de la «precariedad laboral». Pero si cada país tuvo su norma salarial, cada país tendrá también su propia «precariedad», y de ahí el problema de tratarla por medio de medidas comunes y universales (flexiguridad).

La incorporación a los mercados de trabajo europeos de nuevas capas sociales de trabajadores, con menor poder social de mercado, y distintos referentes de normatividad

Al hablar de la norma salarial de empleo acaban de subrayarse exclusivamente aquellas dimensiones que caracterizaban a la actividad de trabajo (asalariado) como tal: «seguro, estable, con derechos». No obstante, la normatividad social del empleo no se refiere exclusivamente a dicha actividad, sino también a los sujetos que trabajan/deben trabajar y que son aquellos que terminarán siendo protegidos por el hecho de trabajar. Pues bien, como han puesto de

manifiesto las posiciones feministas y posteriormente han asumido todos los analistas (Esping-Andersen, 1999), los sujetos legítimos del empleo implicados en la norma salarial del empleo eran sólo los varones. Las mujeres se ocupaban/debían ocuparse exclusivamente de la atención a las tareas de hogar; de modo que cuando por cualquier razón, al menos en edades adultas, disfrutaban de un empleo lo hacían siempre como sujetos ilegítimos. Para la norma salarial de empleo, el varón era un ser humano-para-el-trabajo y la mujer un ser humano-para-los-cuidados del hogar y lo uno era inseparable de lo otro (Prieto, 2007). Una diferenciación semejante —no igual, sólo semejante— se hacía entre trabajadores autóctonos y trabajadores inmigrantes.

En los años de la globalización en que vivimos se incorporan al mercado de trabajo definitivamente y de un modo masivo nuevas clases de trabajadores. Entre ellas se cuentan, como bien puede suponerse, las mujeres y los inmigrantes procedentes de países poco desarrollados. Unas y otros lo habían hecho ya en los países del centro y norte de Europa en los años sesenta y setenta, pero ahora el fenómeno afecta también —y sobre todo— a los países del sur.

Ahora bien, si la situación laboral de las mujeres y de los trabajadores que inmigran era en la etapa fordista de una radical desigualdad en relación con los varones autóctonos, ahora la frontera de la desigualdad se desplaza, pero no desaparece; surgen, como bien expresan Maruani, Rogerat y Torns (2000), «nuevas fronteras de desigualdad». Por un lado, los trabajadores a los que se les reconoce social y culturalmente el derecho a un tratamiento de primer nivel son —siguen siendo— los varones autóctonos (adultos); por otro, en un plano inferior, se encuentran las mujeres y los inmigrantes. Una de las manifestaciones más clara de esta *nueva desigualdad* consiste, precisamente, en que la *precariedad laboral* (incertidumbre laboral de origen heterónimo, salarios reducidos y menor protección social) afecta a estas dos clases de trabajadores en un grado muy superior a la de aquellos (ver Tabla 1).

TABLA 1. *Tasas de contratos temporales y a tiempo parcial según sexo y origen nacional en el mercado de trabajo español. 2007*

% DE TEMPORALIDAD				% A TIEMPO PARCIAL	
Varones	Mujeres	Autóctonos	Extranjeros	Varones	Mujeres
30,1	33,3	27,8	54,8	3,5	21,7

FUENTE: EPA, 2.º tr/2007 y elaboración propia.

Las razones de esta desigualdad son distintas en el caso de las mujeres (al menos de las nativas) que en el de los inmigrantes³. No obstante, parecen tener tres rasgos comunes. Primero: tanto en unas como en otros se trata de segmentos sociales de la población trabajadora con un poder social de negociación de mercado inferior al de los varones autóctonos. Segundo: ambos colectivos son considerados, en términos generales, como trabajadores de segunda clase, cuyo tratamiento laboral degradado se admite y «tolera» con gran naturalidad social (Torns, 2000). Y tercero: en ambos casos —más evidente, por ahora, entre los inmigrantes que entre las mujeres—, en parte probablemente por tratarse de «trabajadores recién incorporados al mundo del empleo», su referente normativo de «buen empleo» no es coincidente con el de los varones autóctonos (ver por ejemplo, Castillo, 2005).

Ahora bien, si el problema de precariedad laboral tiene su origen (en buena medida) en esta forma de discriminar a estos dos grandes —y relativamente nuevos— grupos de trabajadores, su superación va mucho más allá de la posible implantación de prácticas «flexiguradoras» en las relaciones de empleo; se requiere que a un mismo tiempo se vaya superando la discriminación negativa que sufren las capas sociales más afectados por la precariedad. Será preciso que se den previamente —o, mejor, concomitantemente— pasos importantes hacia su plena e igualitaria integración social en el orden del empleo y en de la «vida» (relaciones de género, relaciones interétnicas,...).

Pérdida de poder —muy desigual— del sindicalismo y de su lógica frente a la lógica empresarial

La siguiente consideración que queremos hacer para entender la diversidad de significados nacionales de la «precariedad laboral» y de la complejidad de su superación tiene que ver con el *sindicalismo y las relaciones laborales*. No es preciso desarrollar mucho esta idea, pues son bastantes los autores que ya lo han hecho (por todos, Alós, 2007). Según ellos, la concepción y el grado de precariedad laboral dependen, en gran medida, del grado de implantación y reconocimiento del sindicalismo (sin olvidar el tipo de sindicalismo): es bastante clara la coincidencia entre aquellos países que gozan de una flexibilidad laboral

³ Hemos dejado de lado el grupo de los trabajadores jóvenes porque su relación de —y con el— empleo es netamente muy distinta a la de estas clases de trabajadores. Entre otras razones porque, en la mayoría de las circunstancias, su «precariedad laboral» en términos de «temporalidad contractual» es a medio plazo pasajera, cosa que no sucede con éstos (Toharia, 2005).

muy integrada (y, consecuentemente, sin efectos de precarización) y el alto grado de sindicalización de la producción y aplicación de normas sociolaborales; caso de los países nórdicos de Europa. Y entre aquellos con una flexibilidad laboral precarizada y una sindicalización débil frente a la producción de normas sociolaborales y, sobre todo, a su aplicación en los centros de trabajo (como sucede en el caso español).

Esa coincidencia no se debe al puro azar, sino a un cambio en la distribución del poder en el ámbito de las relaciones de empleo. En los dos o tres últimos decenios el sindicalismo ha perdido fuerza y capacidad para incidir en el orden sociolaboral en todos los países europeos, y con él la lógica que ha venido inspirando su intervención a favor de los asalariados. La pérdida de poder de las organizaciones sindicales es muy diferente de unos países a otros. Elevada en los países del sur de Europa y escasa en los del norte; pero se ha dado en todos. En contraposición —y este lado de la cuestión es tan importante como la anterior— se han visto ampliamente fortalecidas las empresas, sus intereses y su lógica económico-corporativa de incremento de la competitividad. En el extremo, se ha convertido en una especie de evidencia la idea de que en el contexto de una economía mundializada los países europeos deben favorecer al máximo la «seguridad» de sus economías y de sus empresas, aunque sea a costa de la «inseguridad» en el empleo de los trabajadores (Bilbao, 1999). La inseguridad en el empleo, desigualmente distribuida (con *insiders* y *outsiders*), se convierte así en una de las manifestaciones y realizaciones de este nuevo desequilibrio de poderes y de lógicas.

Ahora bien, si la inseguridad y precariedad en el empleo son un fenómeno en cuyo origen se hallan una nueva distribución del poder socio-económico y la instalación de una nueva lógica de intervención política en el ámbito de la economía, es obvio que el problema de la precariedad laboral y/o de la inseguridad en el empleo no se resolverá, pura y simplemente, por el hecho de que se proponga como «buena práctica» la mejor combinación posible de flexibilidad y de seguridad laborales. Será necesario contemplar también las bases sociales sobre las que apoyarla. Como se observa, la cuestión de la inseguridad y de la precariedad laborales son excesivamente complejas como para resolverlas con recetas universales y simples.

LA PARTICULAR RELEVANCIA DEL PROBLEMA DE LA INSEGURIDAD LABORAL EN LA RELACIÓN DE EMPLEO

Sin embargo, dadas las circunstancias económicas, sociales y políticas actuales que han reconfigurado el orden social del empleo en un sentido profundamente pro-empresarial y flexibilizador; y a pesar de la dificultad con que pueden encontrarse casi todos los países europeos —y muy en particular el nuestro— en recuperar la seguridad y la estabilidad en el empleo del modelo de relación salarial precedente, es casi un deber por parte de los científicos sociales (en tanto que actores del orden social) ver las posibilidades de mejorar la seguridad de y en el empleo. Hay razones para pensar que toda apuesta a favor de la seguridad del empleo, si verdaderamente lo es, ha de ser tenida en cuenta.

La historia de la reforma de la relación salarial, cuyo actor principal fue siempre el movimiento obrero, ha seguido en casi todos los países europeos unos pasos semejantes. Primero, porque el movimiento obrero fue internacionalista desde prácticamente sus comienzos y su internacionalismo le ha llevado a formular reivindicaciones parecidas en todos ellos. En segundo lugar, porque también fueron internacionalistas las corrientes políticas favorables a la reforma social, en gran parte como efecto de lo anterior. La Europa social empieza a existir efectivamente ya desde finales del siglo XIX (baste recordar el Congreso de Berlín de 1890).

La profunda reforma de la relación salarial (aquella que el gran K. Polanyi denominara La Gran Transformación), iniciada en la transición hacia el siglo XX, va a desplegarse en cuatro ámbitos. Primero, en el de la mejora de las condiciones de trabajo (plasmada desde el punto de vista jurídico en el derecho del trabajo). Segundo, en el de la protección social de las condiciones de vida de los trabajadores (plasmada en el derecho de la Seguridad Social). En tercer lugar, en el del reconocimiento de sindicalismo como actor social privilegiado del orden laboral (plasmada en el derecho colectivo del trabajo). Y, por fin, en el de la política de empleo y de protección del desempleo.

El ámbito en el que ha sido más difícil el despliegue de las reformas sociales en favor del trabajo y de los trabajadores es el último de los cuatro; es decir, el de la seguridad en el empleo o de la seguridad de la protección de los desempleados. El asalariado que trabaja puede ver protegidas sus condiciones de trabajo, el que ha trabajado —durante un tiempo suficiente— podrá tener dere-

cho a la protección social y en ambas circunstancias tendrá derecho a ser defendido por las organizaciones sindicales. De modo que *si uno trabaja* —o ha trabajado— puede *estar seguro de hallarse socialmente protegido*. El problema es que *en una economía capitalista de mercado nadie puede asegurarle*, sin embargo, *que trabaje y/o que mantenga durante mucho tiempo su trabajo*. El derecho *del* trabajo puede llegar a ser un componente normal de sociedad con economía capitalista, pero de ninguna manera el derecho *al* trabajo. El derecho *al* trabajo sólo puede existir en una economía no capitalista. Lo señaló muy bien Marx, a mediados del siglo XIX, en *La lucha de clases en Francia*: «Detrás del derecho *al* trabajo está el poder *sobre* el capital, la apropiación de los medios de producción, su subordinación a la clase obrera asociada; es decir la supresión de la relación salarial, del capital y de sus relaciones recíprocas» (la cursiva es nuestra). Esa es la razón por la cual la seguridad y la estabilidad de y en el empleo es la dimensión más frágil de cualquier política social de empleo. Y es la razón también por la que los sucedáneos de este derecho (políticas keynesianas, de estabilización del empleo, de protección del desempleo,...) han sido los más difíciles de concebir y de poner en práctica.

Desde los años ochenta del siglo pasado, según se señalaba anteriormente, se vive en Europa una coyuntura en la que la inseguridad de y en el empleo ha reaparecido, con fuerza, como uno de los problemas mayores del orden laboral actual. Al venir de un período anterior de dos o tres décadas de duración en el que lo que había primado era el pleno empleo y la estabilidad en el empleo, la inseguridad aparecía como si fuera un hecho novedoso. Sin embargo, no era así. Se nos había olvidado la larga historia precedente de la relación salarial en la que lo normal era el paro y la eventualidad en el trabajo. Es esta historia la que tenemos que tener en cuenta para ver lo necesario que es recuperar, cuanto sea posible, la (frágil) «seguridad» que llegó a estar vigente en el período fordista, aunque para ello haya que tener en cuenta toda la complejidad del problema de la «precariedad». El debate sobre la «flexiguridad» ofrece una buena ocasión para aproximarnos a ello. Por otro lado, si la Comisión Europea lo ha colocado en un lugar que afecta a todos los países miembros de la UE, no hay duda de que España es de los países en los que el objetivo político de la seguridad laboral es más acuciante que en los demás. Una prueba clara de ello es que, si para apreciar el grado de inseguridad o vulnerabilidad sociolaboral global de la población asalariada tenemos en cuenta a la vez la población en situación de paro y aquella que tiene un contrato temporal, como parece coherente, podremos observar que el grado medio de vulnerabilidad sociolaboral que sufre la población asalariada española es muy

superior al de los demás países (Ver Tabla 2). El índice de vulnerabilidad español está a más de diez puntos porcentuales de la media de países de la UE/15; una diferencia que confirma la comparación con los países más relevantes de la Unión Europea. Esta posición no mejoraría —sino todo lo contrario— si se tuvieran en cuenta las políticas de sostenimiento y apoyo de los trabajadores en situación de desempleo.

TABLA 2. *Índice de vulnerabilidad sociolaboral de la población asalariada española en relación con el de otros países de la UE. Año 2004*

UE/15	España	Suecia	Francia	Reino Unido	Alemania	Italia
18,4	39,8	20,9	21,2	10,4	14,7	18,3

FUENTE: Comisión Europea, El empleo en Europa. 2005 y elaboración propia.

NOTA: Índice de vulnerabilidad sociolaboral = (cifra de parados + cifra de contratados temporales): cifra de activos x 100.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALÓS-MONER, R. (2007): *Mercat, classe i persona en les relacions laborals. Entre la individualitat i l'acció colectiva*, Tesis doctoral presentada en la Facultat de CCPP y Sociologia de la UAB.
- BILBAO, A. (1999): *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*, Madrid, Libros de la Catarata.
- CASTILLO, J. J., dir. (2005): *El trabajo recobrado*, Madrid/Buenos Aires, Miño y Dávila.
- DÜLL, N. (2003b): «Defining and assessing precarious employment in Europe: review of main studies and surveys», *Risk and Insecurity in Flexible Economies*. European Framework 5 Programme. A seminar organised as part of the work of the ESOP project (European Study of Precarious Employment), University of Warwick, 23 et 24 mai 2003, mimeo.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1999): *Fundamentos sociales de las economías post-industriales*, Barcelona, Ariel.
- MARUANI, M.; ROGERAT CH. y TORNIS T., dirs. (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, Barcelona, Icaria-Andrazyt.
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (2004): *Cambio del empleo en una Unión Europea a dos velocidades*, Ponencia presentada en el VIII Congreso de la FES en Alicante, 2004.

- PRIETO, C., edit. (1999): *La crisis del empleo en Europa*, Valencia, Germania, 2 vols.
- PRIETO, C. (2002): «La degradación del empleo o la norma social del empleo flexibilizado», *Sistema*, núm. 168-169.
- PRIETO, C. (2007): «De la “perfecta casada” a la conciliación de la vida profesional y familiar o la *querelle des sexes* en la modernidad española», en PRIETO C. (edit.), *Trabajo, género y tiempo social*, Madrid/Barcelona, Editorial Complutense y Editorial Hacer.
- RODGERS, G. (1992): «El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental», en RODGERS G. y RODGERS J., comp., (1992).
- RODGERS, G. y RODGERS J., comp. (1992): *El trabajo precario en la regulación de mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- TOHARIA, dir. (2005): *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- TORNS T. (2000): «Paro y tolerancia social de la exclusión: el caso de España», en MARUANI, M.; ROGERAT Ch. y TORNOS, T., dirs. (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, Barcelona, Icaria-Andrazyt.